

Gesamtwirtschaftliche Leistungseffekte betrieblicher Arbeitnehmervertretung im internationalen Vergleich

Kittel, Bernhard

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kittel, B. (2000). Gesamtwirtschaftliche Leistungseffekte betrieblicher Arbeitnehmervertretung im internationalen Vergleich. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 7(3), 211-229. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-345340>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Bernhard Kittel*

Gesamtwirtschaftliche Leistungseffekte betrieblicher Arbeitnehmervertretung im internationalen Vergleich**

Als Alternative zu neoliberalen Kostensenkungsstrategien wird häufig das Konzept einer qualitätsorientierten Wettbewerbsfähigkeit als Ziel wirtschaftspolitischer Intervention propagiert. Wesentliche Erfolgsbedingung dieses Ansatzes ist die Beteiligung der Arbeitnehmer an unternehmerischen Entscheidungsprozessen, durch die ein kooperatives, produktivitätssteigerndes Klima entstehen kann, das sich in einer höheren gesamtwirtschaftlichen Leistungsfähigkeit auswirkt. Voraussetzung dieses positiven Effekts ist aber, so die These, dass die Kooperation nicht durch betriebliche Verteilungskonflikte unterlaufen wird. Der Beitrag untersucht diese These an Hand einer quantitativ vergleichenden Analyse von 20 OECD-Ländern über die Periode 1970-1996. Es zeigt sich, dass die Institutionalisierung einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung bei Fehlen eines betrieblichen Lohnverhandlungsmandats das gesamtwirtschaftliche upgrading unterstützt, während der Verteilungskonflikt auf Betriebsebene nur eine Kostensenkungsstrategie zulässt.

The institutionalization of enterprise worker representation and economy-wide performance in comparative perspective

The concept of quality competitiveness is often urged as an alternative economic policy to the neoliberal strategy of cutting costs. A key factor in the success of this strategy is worker participation in business decisions, creating thereby a cooperative, productivity-enhancing climate that results in higher economy-wide performance. It is argued that a precondition of this positive effect is that cooperation should not be undermined by distributional conflict. The article examines this hypothesis by way of a quantitative comparative analysis of 20 OECD countries over the period 1970-1996. It shows that the institutionalization of enterprise-level worker representation boosts economy-wide performance if wage bargaining is taken out of the enterprise, whereas the presence of distributional conflict at enterprise level leaves cost-cutting as the only option.

* Dr. Bernhard Kittel, Jg. 1967, Universitätsassistent an der Universität Wien, Institut für Staatswissenschaft, Brünnerstraße 72, A-1210 Wien. E-mail: bernhard.kittel@univie.ac.at

Arbeitsgebiete: international vergleichende Wirtschaftssoziologie und politische Ökonomie, politische Entscheidungsprozesse, Methoden der vergleichenden Analyse.

** Diese Studie entstand im Rahmen des vom österreichischen Fonds zur Förderung wissenschaftlicher Forschung geförderten ILC(Internationalization, Labor Relations, Competitiveness)-Projektes. Ich danke Franz Traxler für Kommentare und die Erlaubnis, den Datensatz zu verwenden, und den anonymen Gutachtern für ihre Anregungen.

Artikel eingegangen: 18.7.2000,

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 2.8.2000.

Einleitung

Die zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft hat die institutionellen Rahmenbedingungen wirtschaftlichen Handelns in den Mittelpunkt der wirtschaftspolitischen und der akademischen Debatte gestellt. Jene Länder, deren Arbeitsmarkt von einem hohen Maß an Regulation geprägt ist, sind unter den Druck einer Deregulierungsoffensive der Unternehmer geraten, die mit dem Argument der kostengünstigeren Produktion im Ausland Zugeständnisse der Gewerkschaften und Beschäftigten im Sinne eines Abbaus erworbener Ansprüche aushandeln (siehe z. B. Zagelmeyer 2000). Um im stärkeren Wettbewerb bestehen zu können, müssen, so die Forderung, hochregulierte Systeme wie das „Europäische Sozialmodell“ oder, stärker auf das deutsche Modell bezogen, der „Rheinische Kapitalismus“ durch das Modell des „Angloamerikanischen Kapitalismus“ ersetzt werden. Belegt wird dies mit Vergleichen der gesamtwirtschaftlichen Leistungsfähigkeit zwischen den USA und Europa, die zeigen sollen, dass das geringe Regulierungsniveau des amerikanischen Arbeitsmarktes Quelle des amerikanischen Wachstums- und Jobwunders sei (Siebert 1997). Dieses Argument lässt sich als „neoliberales, kostenorientiertes Wettbewerbsmodell“ beschreiben.

Dieser Ansicht diametral entgegen steht eine Argumentation in der Tradition „korporatistischer“ Politikkonzeption, die in der Regulierung des Arbeitsmarktes und der Arbeitsbeziehungen ein Potential für die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit sieht. Beiträge in dieser Tradition haben aufgezeigt, dass die gesamtwirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Ländern mit stark koordinierten Lohnverhandlungssystemen nicht nur nicht schlechter, sondern unter bestimmten Rahmenbedingungen auch besser sein kann als jene deregulierter Systeme (Calmfors/Driffill 1988; Iversen 1999; Traxler/Kittel 2000). Aber auch die Mikroebene der betrieblichen Arbeitsbeziehungen steht im Mittelpunkt des Interesses. Neben der gewerkschaftlichen Interessenvertretung wurde in vielen, vor allem europäischen OECD-Ländern ein zweiter Kanal institutionalisiert, der innerhalb der Unternehmen einen Weg der Arbeitnehmerbeteiligung an Entscheidungsprozessen festlegt. Qualitative Untersuchungen zeigen, dass die Mitbestimmungsmöglichkeit der Belegschaft ein Angelpunkt des unternehmerischen Erfolgs sein kann. Im Aggregat resultiere diese Wettbewerbsstrategie in einer besseren gesamtwirtschaftlichen Leistungsfähigkeit (Turner 1991; Rogers/Streeck 1994; Freeman/Lazear 1995). Insbesondere tragen formalisierte Vertretungsforen der Arbeitnehmer zur Effizienzsteigerung von Unternehmen bei, indem sie ein Klima des Vertrauens (Etzioni 1988) zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern erzeugen. Die Restriktion der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und die relativ hohen Kosten, die mit der Beschäftigung von Arbeitnehmern verbunden sind, erzwingen und ermöglichen zugleich die Orientierung der Unternehmer auf eine langfristige Wachstumsstrategie in qualitativ hochwertigen Produktsegmenten. Entscheidende Faktoren sind hierbei zum einen die Inflexibilität der Löhne nach unten, die Produktivitätsanreize über die Kostenpeitsche setzt (Landesmann 1992), und zum anderen die Erzeugung öffentlicher Güter, wie Arbeitsfrieden oder ein umfassendes Berufsausbildungs-

system (Streeck 1992; Crouch 1995). Dieser Ansatz kann mit der Bezeichnung „qualitatives Wettbewerbsmodell“ zusammengefasst werden.

Die Überlegungen deuten auf die Alternative zwischen einer kosten- und einer qualitätsorientierten gesamtwirtschaftliche Wettbewerbsstrategie, die jeweils spezifische Rahmenbedingungen zur Voraussetzung haben (Sengenberger 1992). Während die erste die internationale Wettbewerbsfähigkeit der inländischen Unternehmen durch Unterstützung von Maßnahmen zur Senkung der Produktionskosten, insbesondere der Arbeitskosten, zu verbessern sucht, ist es Ziel der zweiten, ein Umfeld zu schaffen, das ein kontinuierliches *upgrading* ermöglicht (Storper/Walker 1989; Traxler 1996) und über Produktivitätswachstum den gesamtwirtschaftlichen Wohlstand steigert.¹ Wenn es aber verschiedene Wege zur Erhaltung oder Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit gibt, ist nicht zu erwarten, dass ein klarer, linearer Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktinstitutionen und gesamtwirtschaftlichen Leistungsdaten zu finden ist. Die im vorliegenden Zusammenhang zentral stehende Fragestellung bezieht sich auf die gesamtwirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit. Diese ist nicht nur äußerst vielschichtig (Rapkin/Strand 1996), sondern überdies nur sehr bedingt quantitativ fassbar (Aiginger 1997). Aus diesem Grund werden hier drei Dimensionen betrachtet: die Entwicklung der Produktivität, der Lohnstückkosten und des Einheitswerts der Exporte (*export unit value*).

Fokussiert ist der Beitrag auf die gesamtwirtschaftlichen Effekte der institutionalisierten Einbindung von Belegschaften in betriebliche Entscheidungsprozesse aus einer international vergleichenden Perspektive; er erweitert damit das Spektrum der bisher vorwiegend an Organisationsstrukturen der Verbände und am Tarifsysteem ansetzenden vergleichenden Analyse um die betrieblichen Arbeitsbeziehungen. Zunächst werden die Erfolgsbedingungen betrieblicher Kooperation näher bestimmt und ein konditionales Modell der gesamtwirtschaftlichen Effekte unterschiedlicher Organisationsformen der betrieblichen Arbeitnehmervertretung entwickelt; danach wird das Modell operationalisiert und empirisch analysiert. Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefasst und interpretiert.

Erfolgsbedingungen der betrieblichen Arbeitnehmervertretung

Kooperation und Vertrauen

Die Bildung eines Klimas des Vertrauens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern wird durch eine Reihe von Faktoren erleichtert: Erstens, je mehr die Unternehmensleitung und die Arbeitnehmer von ihrem Gegenüber erwarten können, dass dieser Handlungen unterlässt, die negative Auswirkungen auf die eigene Position haben, desto eher können sie in Austauschbeziehungen eintreten, in denen kurzfristige Gewinne zugunsten langfristiger Perspektiven zurückgestellt werden (Rogers/ Streeck 1994: 106-110). Zweitens erleichtern die Formalisierung der Arbeitnehmervertretung

¹ *Upgrading* wird hier als Aufwärtsbewegung in der Wertschöpfungskette im Sinne einer Wertsteigerung der Produktion verstanden.

und die Generierung von Vertrauen den Informationsfluss zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmern und vergrößern so die Chance, dass Arbeitnehmer Unternehmensentscheidungen mittragen. Drittens trägt ein hohes Maß an Arbeitnehmerbeteiligung zur Beschleunigung von Produktivitätssteigerungen durch die raschere Verbreitung und Akzeptanz von Verbesserungen bei. Schließlich können, viertens, und zum Teil als Konsequenz der vorherigen Punkte, Foren der Arbeitnehmervertretung die Wettbewerbsstrategie von Unternehmen von einer reinen Kostensenkungsstrategie zu einer Strategie der Produktivitätsverbesserung lenken. Insgesamt verbessere die Möglichkeit des Widerspruchs anstelle der Kündigung im Fall von Unzufriedenheit seitens der Arbeitnehmer die Kapazität von Unternehmen, ihre Wettbewerbsfähigkeit durch die Bildung von „Produktivitätskoalitionen“ zu verbessern (Windolf 1989; Kenworthy 1995: 122-123).

Aus den unterstellten Vorteilen der *upgrading*-Strategie folgt, dass sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber ein Interesse an der Einrichtung von Strukturen der Arbeitnehmervertretung und -mitbestimmung haben müssen. Aber solche Institutionen beeinflussen nicht nur die Höhe, sondern auch die Verteilung des gemeinsam erzeugten Ertrages (Freeman/Lazear 1995: 29). Daraus folgt, dass es trotz der potentiellen Besserstellung beider Seiten nicht automatisch zur Kooperation kommen muss. Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern Informationen über die Wirtschaftslage des Unternehmens zur Verfügung stellt, so muss er befürchten, dass die Arbeitnehmer im Fall einer guten Konjunktur versuchen werden, Lohnforderungen durchzusetzen, durch die längerfristig der unternehmerische Erfolg wieder in Frage gestellt wird. Aus diesem Grund hat der Arbeitgeber einen Anreiz, den Arbeitnehmern Informationen vorzuenthalten oder ihnen falsche Informationen zu geben. Daraus folgt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur schwer Vertrauen aufbauen und Konsultationsmechanismen entwickeln können, die Voraussetzung einer langfristigen Erfolgsoptimierung sind. Dies macht die kurzfristige Gewinnorientierung zu einer attraktiveren Wahl. Im Ergebnis wird der Arbeitgeber, wie Freeman und Lazear formal zeigen (1995: 29-33), Konsultationsforen weniger Kompetenzen geben, als für die Entwicklung einer Vertrauensbasis seitens der Arbeitnehmer notwendig ist, während Arbeitnehmer mehr Kompetenzen erwarten, als der Arbeitgeber akzeptieren kann. Die Folge ist, dass ohne die Existenz von vertrauensfördernden Rahmenbedingungen die Arbeitgeber einen Anreiz zur Wahl von Deregulierungsstrategien haben, um durch das strukturelle Machtgefälle zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (Offe/Wiesenthal 1980) sicherzustellen, dass möglichst wenig Ansprüche der Arbeitnehmer auf Verteilung des Mehrertrags aufkommen. Aber genau dies nimmt den Unternehmen den Zugriff auf das Produktivitätspotential, das in der engen Kooperation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern liegt. Insbesondere dann, wenn kein Machtgleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern gegeben ist, besteht ein Anreiz, die Verteilung zu eigenen Gunsten zu gestalten. Dies kommt zum Tragen, wenn die Qualitätsorientierung unter den Druck des internationalen Wettbewerbs gerät und auch in diesem Weltmarktsegment Kostenüberlegungen eine Rolle spielen.

Gesetzliche Förderung betrieblicher Kooperation

Damit die Arbeitnehmerbeteiligung an unternehmerischen Entscheidungsprozessen das Hemmnis eines grundlegenden Vertrauensdefizits überwinden kann, bedarf es eines Regelsystems, das zum einen die Kooperationspotentiale fördert, zum anderen beiden Seiten eine Garantie gibt, dass die kooperative Haltung von der Gegenseite nicht ausgenutzt wird. Hierin liegt die Bedeutung des Staates als Produzent von Regeln der Arbeitsbeziehungen und als Garant ihrer Einhaltung (Traxler 1998). Aus dieser Perspektive erscheinen zwei Dimensionen von entscheidender Bedeutung: die Existenz externer Anreize zur Einrichtung von Institutionen der Arbeitnehmervertretung und das Durchsetzungspotential der betrieblichen Vertretungsorgane. Der stärkste Anreiz zur Einrichtung von Vertretungsorganen als zweiten Kanal der Arbeitsbeziehungen ist eine gesetzliche Regelung. Weil Arbeitnehmervertretungen den Unternehmen Kosten verursachen, die durch die Wahl der Organe, den besonderen Schutz und die eventuelle Arbeitsfreistellung der Organe sowie die Verlangsamung unternehmerischer Entscheidungsprozesse entstehen, kann eine gesetzliche Pflicht zur Einrichtung die Unternehmen dazu bringen, diese möglichst rational und effizient einzusetzen. Wenn hierdurch tatsächlich Produktivitätsgewinne generiert werden, dann führt in diesem Fall die staatliche Regulierung nicht zur Verhinderung der unternehmerischen Effizienz, sondern gerade zur Überwindung der Kooperationsfalle betrieblicher Arbeitsbeziehungen.²

Das Ausmaß, in dem Arbeitnehmervertreter in Entscheidungsprozesse eines Unternehmens eingebunden werden, hängt von ihrem Obstruktionspotential gegenüber dem Unternehmen ab. Je mächtiger die Arbeitnehmervertretung ist, desto riskanter ist es für Unternehmen, ihr Informationen zukommen zu lassen. Das Machtpotential beruht zum einen auf den erwähnten institutionalisierten Informations- und Mitspracherechten, zum anderen auf dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad im Unternehmen und auf der Fähigkeit von Betriebsgewerkschaften, autonom zu handeln. Dieser zweite Machtfaktor, für den Soskice (1990: 50-56) den Begriff *local pushfulness* geprägt hat, liegt der Fähigkeit von Gewerkschaften zugrunde, das primäre Interesse ihrer Klientel an Einkommenszuwächsen im Konflikt auf Betriebsebene durchzusetzen. Beide Machtfaktoren sind konzeptionell klar voneinander zu trennen, weil sie sich hinsichtlich ihrer gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen unterscheiden. Konzeptionell verweist die Macht der Gewerkschaften auf die Dimension der Organisation der Arbeitnehmer als einer Klasse. Im Gegensatz dazu ist die institutionalisierte betriebliche Arbeitnehmervertretung ein Aspekt der Demokratie am Arbeitsplatz. Hinsichtlich der gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen ist zu erwarten, dass sich starke Betriebsgewerkschaften eher auf die Maximierung des Einkommens ihrer Mitglieder konzentrieren werden, ohne spezifisches Interesse an Produktivitätssteigerungen zu entwi-

² Dies begründet, warum gesamtwirtschaftlich gesehen *Human Resource Management* kein funktionales Äquivalent für die betriebliche Arbeitnehmervertretung ist: Ersteres ist eine einseitige, im Prinzip widerrufbare Managementstrategie, zweiteres impliziert eine gemeinsame Vorgangsweise des Managements und der Arbeitnehmervertreter auf der Basis extern fundierter Arbeitnehmerrechte.

ckeln, während institutionalisierte Foren der betrieblichen Arbeitnehmervertretung Einkommenserhöhungen als Konsequenz von Produktivitätssteigerungen begründen können. Um diese Unterscheidung in einem Modell zu erfassen, wird sie hier auf zwei heuristische Logiken kondensiert, die sich zum Teil gegenseitig konterkarieren: Nach der „Logik des Interessengegensatzes“ ist es Ziel von Betriebsgewerkschaften, den Einkommensanteil der Arbeitnehmer zu maximieren, und nach der „Logik der industriellen Demokratie“ ist es Ziel der betrieblichen Arbeitnehmervertreter, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu verbessern.

Gesetzliche Unterbindung betrieblicher Verteilungskonflikte

Soll verhindert werden, dass eine Kooperationsstrategie der Unternehmen durch starke Betriebsgewerkschaften zur Er kämpfung von zusätzlichen Einkommenssteigerungen genutzt wird, muss es einen Riegel geben, der einer solchen Reaktion vorbeugt. Hieraus folgt, dass zugleich ein ausreichendes Informationsrecht und eine Beschränkung der Nutzung der Information vorhanden sein muss. Der Staat kann dies erzeugen, indem er zum einen ein Recht der Arbeitnehmervertreter auf umfassende Information über die Belegschaft betreffende Fragen normiert und zum anderen die Arbeitnehmervertreter verpflichtet, mit dem Arbeitgeber zu kooperieren und zum Wohlergehen des Unternehmens beizutragen. Diese Kombination erleichtert die Überwindung des eine Kooperation verhindernden Vertrauensdefizits, weil sie den Unternehmer zwingt, vertrauenswürdige Informationen weiterzugeben, und die Arbeitnehmer dazu anhält, diese Informationen nicht gegen das Unternehmen zu verwenden. Zusätzlich kooperationsfördernd wirken gesetzliche Regelungen, die Arbeitnehmervertretern ein Mitbestimmungsrecht in Form eines formalen Vetorechts gegen Unternehmensentscheidungen in bestimmten Bereichen zubilligen.

Allerdings ist hierdurch nicht gesichert, dass beide Seiten kooperieren. Die einfache Verpflichtung zur Kooperation verhindert den Missbrauch des wechselseitigen Vertrauens nicht, weil das Ausmaß der Verpflichtung einem weiten Interpretationsrahmen unterliegt. Überdies wäre die gerichtliche Einklagung der Kooperationsverpflichtung mit großem Aufwand verbunden und unsicher im Ausgang. Dasselbe gilt auch für die Arbeitnehmerseite, die durch eine gerichtliche Einklagung der Informationsverpflichtung nicht erwarten kann, eine längerfristige Kooperationsbeziehung aufzubauen, sofern eine solche Klage überhaupt als erfolgversprechend eingestuft wird. Aufgrund dieses Risikos werden Unternehmer nur dann zur Kooperation bereit sein, wenn es ein stärkeres Instrument gibt, das Arbeitnehmervertreter an der Verwendung der Informationen zur Vergrößerung ihres Anteils am Mehrertrag hindert. Dies ist dann der Fall, wenn die Arbeitnehmervertreter nicht zugleich Lohnverhandlungen führen, sondern Tarifvereinbarungen auf die überbetriebliche Ebene verlagert sind. Hierdurch wird die Nutzung der unternehmensspezifischen Information zur Steigerung des betrieblichen Lohndrucks durch die stärker gesamtwirtschaftliche Perspektive überbetrieblicher Akteure unterbunden, die sich eher am Durchschnitt der Wirtschaftsleistung von Unternehmen orientieren. Wenn der Verteilungskonflikt verallgemeinert wird, dann können sich die Akteure auf Betriebsebene auf kooperative

Maßnahmen zur Verbesserung der Produktivität ohne Obstruktion durch den Konflikt über die Entlohnung konzentrieren. Der entscheidende Faktor ist hier, dass ein Abschluss von Tarifvereinbarungen über Löhne auf der Betriebsebene nicht vorgesehen ist.³

Die Hypothese zur Konditionalität institutionalisierter betrieblicher Arbeitnehmervertretung

Die Steigerung der gesamtwirtschaftlichen Leistungsfähigkeit resultiert daher aus einem unterstellten indirekten Zusammenhang zwischen dem Einfluss der Arbeitnehmer und der Produktivitätsentwicklung: Die kontinuierliche Verbesserung der Produkte und des Produktionsprozesses durch ein hohes Ausmaß an Kooperation im Paradigma des qualitativen Wettbewerbsmodells steigert die Produktivität, wodurch Arbeitgeber in die Lage versetzt werden, höhere Löhne zu zahlen, ohne durch steigende Stückkosten ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verlieren. Das heißt, betriebliche Arbeitnehmervertreter können zwar keine Lohnverhandlungen führen, aber sie können sehr wohl die Unternehmer dazu bringen, eine Wettbewerbsstrategie einzuschlagen, die auch die Arbeitnehmer am Gewinn partizipieren lässt. Da dieser Druck sich über die gesamte Wirtschaft verteilt, übt er eine kumulative Kraft in Richtung kontinuierlicher Aufwertung der Arbeit aus (Rogers/Streeck 1994: 110).

Aus den Überlegungen zu den institutionellen Grundlagen einer kosten- und einer qualitätsorientierten Wettbewerbsstrategie lässt sich eine konditionale Hypothese zum Zusammenhang zwischen betrieblichen Arbeitsbeziehungen und der gesamtwirtschaftlichen Leistungsfähigkeit ableiten: Länder mit ausgebauten Systemen der betrieblichen Arbeitnehmervertretung, die keine Lohnverhandlungen führen können, sollten ein rascheres Produktivitätswachstum, aber geringere Wachstumsraten der Lohnstückkosten aufweisen als Länder, in denen betriebliche Lohnverhandlungen möglich sind. Dieser Zusammenhang basiert auf dem kooperativen Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das sich im ersten Fall entwickeln kann. In Systemen ohne institutionalisierte betriebliche Arbeitnehmervertretung fehlt die produktivitätsfördernde innerbetriebliche Vertrauensbasis und daher ist zu erwarten, dass in dieser Situation das neoliberale, kostenorientierte Wettbewerbsmodell erfolgreicher ist. Unter der Bedingung des grundsätzlichen Interessengegensatzes erzeugen gewerkschaftliche Lohnverhandlungen einen stärkeren Kostenauftrieb, der die für Investitionen in Produktivitätssteigerungen verfügbaren Ressourcen schmälert und so zu geringen Wachstumsraten der Produktivität führt. Die Lohnstückkosten sollten daher stärker steigen als im Fall betrieblicher Lohnverhandlungen, die sich stärker an den betrieblichen Bedürfnissen und Zwängen orientieren müssen.

³ Dies impliziert nicht, dass auf betrieblicher Ebene keine Lohnverhandlungen geführt werden können. Entscheidend ist, dass sie nicht mit einem gesetzlich garantierten, autonomen Lohnverhandlungsmandat ausgestattet sind. Auch ist in diesem Fall zu erwarten, dass Gewerkschaften betriebliche Kampfmaßnahmen nicht gerne unterstützen, da sie das gewerkschaftliche Prärogativ des Abschlusses von Tarifvereinbarungen unterlaufen. Unter diesen Bedingungen liegt es in der Hand der Unternehmen, auf betriebliche Lohnforderungen einzugehen oder nicht.

Im Ergebnis sollten sich diese Unterschiede hinsichtlich der Produktivität und der Lohnstückkosten in einer unterschiedlichen Fähigkeit der institutionellen Konstellationen zum gesamtwirtschaftlichen *upgrading* niederschlagen. Derselbe konditionale Effekt ist daher für ein Maß des aggregierten Einheitswerts zu erwarten: Wenn Lohnverhandlungen auf betrieblicher Ebene ausgeschlossen sind, dann, so die Hypothese, steigen die Wachstumsraten des gesamtwirtschaftlichen Einheitswerts mit zunehmender Institutionalisierung betrieblicher Arbeitnehmervertretung. Im Fall der Möglichkeit betrieblicher Verteilungskonflikte ist hingegen nicht zu erwarten, dass ein relevanter Einfluss der betrieblichen Arbeitnehmervertretung festzustellen ist, weil bei einer kostenorientierten Strategie der Aufstieg auf der Wertschöpfungskette nicht vorrangiges Ziel ist.

Ein Modell des Effekts institutionalisierter betrieblicher Arbeitsbeziehungen

Systeme der betrieblichen Arbeitnehmervertretung und ihre gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen sind bisher in quantitativ orientierten international vergleichenden Studien eher unterbelichtet geblieben. Eine frühe Ausnahme ist der Verweis auf die Existenz betrieblicher Mitbestimmungsforen bei Cameron (1984: 164-169). Der klassische Korporatismus-Index von Bruno und Sachs (1985: 226) enthält als eine Komponente die Existenz von Betriebsräten, ohne allerdings näher ausgeführt und begründet zu werden. Im *labor index* von Kenworthy (1995: 120-123) ist die Existenz von Betriebsräten und Mechanismen der Mitbestimmung lediglich als Ergänzung zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad enthalten.

Wie aus den vorangegangenen Überlegungen zu den Erfolgsbedingungen betrieblicher Kooperation hervorgeht, kann nicht a priori davon ausgegangen werden, dass die Subsumtion der institutionalisierten betrieblichen Arbeitnehmervertretung in einem generellen Index eine erfolgsversprechende Vorgangsweise ist. Da die betriebliche Dimension der Arbeitsbeziehungen nicht notgedrungen mit der Organisationsstruktur der Gewerkschaften oder dem Tarifsysteem zusammenhängt, ist die konzeptionelle Validität eines aggregierten Indexes nicht gesichert. Zum Beispiel lässt sich zwar zeigen, dass Betriebsräte seitens der Gewerkschaften sehr wohl als Organisationshilfen und Transmissionsriemen zu den Mitgliedern instrumentalisiert werden können (Ebbinghaus/Visser 1999). Aber dieser Bestimmungsfaktor ist nur eine Möglichkeit der Sicherung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades unter mehreren Alternativen und kann daher keine unmittelbare Entsprechung begründen.

Hieraus folgt, dass es zielführender ist, die institutionalisierte betriebliche Arbeitnehmervertretung als separaten Aspekt der Arbeitsbeziehungen mittels einer spezifischen, möglichst detaillierten Operationalisierung zu erfassen. Da oben argumentiert wurde, dass die Arbeitsbeziehungen auf betrieblicher Ebene von zwei Logiken – der Logik des Interessengegensatzes und der Logik der industriellen Demokratie – geprägt werden, muss dieses Modells beide Dimensionen enthalten, aber voneinander getrennt operationalisieren. Es wird daher sowohl ein Index der betrieblichen Arbeitnehmervertretung als auch ein Indikator der Tariffähigkeit betrieblicher Akteure der Arbeitsbeziehungen gebildet.

Die im Rahmen des ILC-Projektes (Traxler et al. 2001) erhobenen Daten ermöglichen die empirische Operationalisierung der zwei Konzepte. Dieser Datensatz enthält Indikatoren für eine Vielzahl von Dimensionen der Arbeitsbeziehungen in 20 OECD-Ländern für die Periode 1970-1996, unterteilt in acht Subperioden (1970-73, 1974-76, 1977-79, 1980-82, 1983-85, 1986-90, 1991-93, 1994-96).⁴

Der Index der institutionalisierten betrieblichen Arbeitnehmervertretung besteht aus drei Elementen. Das erste Element ist das rechtliche Fundament der betrieblichen Arbeitnehmervertretung. Als wohl wichtigste Voraussetzung für die Einrichtung von Vertretungsforen, in denen das zur Materialisierung gesamtwirtschaftlicher Produktivitätseffekte notwendige wechselseitige Vertrauen auf Unternehmensebene entwickelt werden kann, ist die Existenz eines gesetzlich eingerichteten und geschützten Betriebsrates.⁵ Mitsprachearrangements, die sich auf freiwillige zentrale Vereinbarungen von Dachverbänden stützen können, haben aufgrund des fehlenden gesetzlichen Fundaments weniger Potential zur Generierung von vertrauensbildenden Effekten. Am anderen Ende der Skala befinden sich freiwillige betriebliche Vereinbarungen, weil sie den Arbeitnehmern keinerlei externe Legitimation und Machtressourcen zur Verfügung stellen, die ein Gegengewicht zu den Unternehmensprärogativen im Entscheidungsprozess abgeben können. Das zweite Element bezieht sich auf die gesetzliche Normierung von grundlegenden Rechten und Pflichten der Arbeitnehmervertreter. Betriebliche Vertrauensbeziehungen werden von formalen Informationspflichten der Unternehmer und formalen Kooperationspflichten der Arbeitnehmer gefördert. Indem diese zwei Normen den Zugang zu Informationen ermöglichen, aber zugleich ihre Verwendung einschränken, verpflichten sie beide Seiten zur Kooperation und vergrößern so die Chance auf Erfolg. Als drittes Element kommen spezifische Vorkehrungen zur Mitsprache durch Vetomöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter in bestimmten Bereichen hinzu. Diese stärken die Position der Arbeitnehmervertreter und zwingen die Unternehmer zu ihrer Einbeziehung. Die Ausprägungen der drei Elemente des Indexes der institutionalisierten betrieblichen Arbeitnehmervertretung in den 20 Ländern sowie ihre Aggregation sind aus Tabelle 1 (Spalten 1-5) ersichtlich.

Die drei Elemente gehen gewichtet in den additiven Index ein, der so gestaltet ist, dass er eine theoretische Skala von 0 bis 10 Punkten abdeckt.⁶ Das Grobraster der

⁴ Die Länder sind Australien, Belgien, Kanada, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Irland, Italien, Japan, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Portugal, Spanien, Schweden, Schweiz und die USA. Die temporale Aggregation erfolgte über geeignete Maße der zentralen Tendenz auf Basis jährlicher Rohdaten. Für eine detaillierte Beschreibung des Datensatzes, der Quellen, Methoden und anderer Details des ILC-Projektes s. Traxler et al. (2001).

⁵ Ein solches Gesetz muss nicht zwingend die Einrichtung eines Betriebsrates in jedem Unternehmen vorschreiben. Es reicht, dass Arbeitnehmer das Recht auf Bildung eines solchen Organs haben und dieses Organ per Gesetz Informations- und Mitspracherechte hat.

⁶ Zwecks Standardisierung auf das (theoretische) 0-1 Intervall wird jedem Punkt ein Wert von 0,1 zugewiesen. Experimente mit anderen Gewichtungen ergaben geringfügige Verschiebun-

Skala wird durch das rechtliche Fundament gebildet, wobei einer gesetzlichen Regelung 4 Punkte, einer Regelung auf Ebene des Dachverbandes 2 Punkte und einer Regelung auf Betriebsebene 0 Punkte zuerkannt werden. Je einen Punkt bekommen die gesetzliche Informationspflicht der Unternehmer und die gesetzliche Kooperationspflicht der Arbeitnehmer. Schließlich wird je ein halber Punkt für jeden von acht Bereichen der unternehmerischen Entscheidungsfindung addiert, in dem ein formales Vetorecht für Arbeitnehmervertreter existiert. In den meisten Ländern hat es in der Untersuchungsperiode keine Änderungen gegeben, die ausreichend tief greifend waren, um eine Änderung der Punktezuweisung zu rechtfertigen.⁷ Der Indikator der Tariffähigkeit betrieblicher Arbeitsbeziehungen ist als dichotomer „Schalter“ konzipiert und zeigt die Zulässigkeit kollektiver betrieblicher Lohnvereinbarungen an. Er ist „1“ für ein Land, wenn dies erlaubt ist, und „0“, wenn dies nicht vorgesehen ist (Tabelle 1, Spalte 6).

Um auf Basis eines Vergleichs von 20 Ländern gehaltvolle Aussagen über den Einfluss der institutionalisierten betrieblichen Arbeitnehmervertretung auf die gesamtwirtschaftliche Leistungsfähigkeit treffen zu können, müssen die Leistungsindikatoren so gewählt werden, dass möglichst wenig intervenierende Faktoren den Zusammenhang beeinflussen können. Dies erfolgt am besten durch die Wahl von Indikatoren, auf welche die zentralen erklärenden Variablen aufgrund der theoretischen Erwartungen einen unmittelbaren Effekt haben. Der erwartete Effekt sollte, wie oben

Tab. 1. Institutionalisierte betriebliche Arbeitnehmervertretung und betriebliche Tariffähigkeit im internationalen Vergleich, 20 OECD-Länder, 1970-1996

	1 Fundament	2 Informations- recht	3 Kooperations- verpflichtung	4 Mit- bestimmung	5 Institutionalisierte betriebliche Arbeitnehmer- vertretung	6 betriebliche Tariffähigkeit
Australien	BV	nein	nein	–	0	nein
Belgien	TV	ja	ja	–	0,4	ja
Dänemark	TV	ja	ja	3/5/8	0,55	ja
Deutschland	Gesetz	ja	ja	1/3/6/8	0,8	nein
Finnland	Gesetz	ja	nein	–	0,5	nein
Frankreich	Gesetz	ja	nein	–	0,5	ja
Großbritannien	BV	nein	nein	–	0	ja
Irland	BV	nein	nein	–	0	nein

gen der Reihung, die kaum Einfluss auf das Ergebnis der Analyse hatten. Die gewählte Form erschien die relative Bedeutung der einzelnen Elemente des Indexes am besten zu erfassen.

⁷

Folgende Ausnahmen wurden berücksichtigt: In Schweden wurde 1974 ein Betriebsrätegesetz verabschiedet, das der bis dahin kollektivvertraglich geregelten Einrichtung von Betriebsräten ein gesetzliches Fundament gab. Diese wurden überdies 1977 gesetzlich zur Kooperation mit dem Unternehmen verpflichtet. In der Schweiz wurde 1984 ein Vetorecht der Betriebsräte in Bezug auf Arbeitszeitpläne eingeführt und 1994 trat eine gesetzliche Regelung des vorher kollektivvertraglich eingerichteten Betriebsrätewesens in Kraft. Siehe dazu Kjellberg (1998) und Fluder/Holz-Hart (1998).

Italien	Gesetz	nein	nein	–	0,5	nein
Japan	BV	nein	nein	–	0	ja
Kanada	BV	nein	nein	–	0	ja
Neuseeland	TV	nein	nein	–	0	nein/ja ^a
Niederlande	Gesetz	ja	ja	3/8	0,7	nein
Norwegen	TV	nein	ja	–	0,3	nein
Österreich	Gesetz	ja	ja	3	0,65	nein
Portugal	Gesetz	nein	nein	–	0,4	nein
Schweden	TV/Gesetz ^b	ja	nein/ja ^c	–	0,3-0,6	ja
Schweiz	TV/Gesetz ^d	ja	ja	3/8 ^e	0,45-0,7	nein
Spanien	Gesetz	ja	nein	2/6	0,6	ja
USA	BV	nein	ja	2	0,15	ja

Anmerkungen:

Fundament: Gesetz = 0,4; Tarifvereinbarung (TV) = 0,2; Betriebsvereinbarung oder keine Regelung (BV) = 0

Informationsrecht der Arbeitnehmervertreter: ja = 0,1, nein = 0

Kooperationsverpflichtung der Arbeitnehmervertreter: ja = 0,1, nein = 0

Mitbestimmung: formale Vetorechte der Arbeitnehmervertreter in folgenden Bereichen: Aufnahme von neuen Arbeitnehmern (1), Entlassung (2), Lohnsystem (3), Arbeitsorganisation (4), Arbeitsplatzbeschreibung (5), unternehmensspezifische Ausbildung (6), neue Technologien (7) und Arbeitszeitpläne (8). Jedes Vetorecht zählt 0,05.

Institutionalisierte Arbeitnehmervertretung: Additiver Index aus den Spalten 1-4 (theoretischer Wertebereich: 0-1).

Betriebliche Tariffähigkeit: ja = Arbeitnehmervertreter haben ein formales Recht, Lohnvereinbarungen auf Betriebsebene abzuschließen; nein = Arbeitnehmervertreter können keine gesetzlich einklagbaren Lohnvereinbarungen abschließen.

Quelle: ILC-Datensatz. Die Indexbildung erfolgte durch den Autor.

^a ab 1991

^b ab 1975

^c ab 1977

^d ab 1994

^e ab 1984

als Hypothese formuliert, im Fall der institutionalisierten betrieblichen Arbeitnehmervertretung vor allem die Produktivität und die Lohnstückkosten betreffen. Zur Unterscheidung nomineller und realer Entwicklungen werden die Wachstumsraten des nominellen und des realen Bruttoinlandsprodukts pro Beschäftigten sowie die Wachstumsraten der Lohnstückkosten und die Differenz zwischen diesen und der Wachstumsrate des BIP-Deflators als abhängige Variablen untersucht. Da in Lohnverhandlungen nur die nominellen, nicht jedoch die realen Löhne fixiert werden können (Layard/Nickell/Jackman 1991), ist zu erwarten, dass der Effekt in der nominalen Variante des Modells ausgeprägter ist. Da sowohl die Produktivität als auch die Lohnstückkosten nicht nur durch Qualitätsverbesserungen, sondern auch durch die Reduktion des Beschäftigungsstandes bzw. der Lohnsumme „verbessert“ werden können, muss der Qualitätseffekt zusätzlich durch Betrachtung eines Indikators untersucht werden, der den Produktionswert in Beziehung zur produzierten Menge setzt. Dies geschieht durch Analyse der Wachstumsraten der *export unit values*, die als

Maß der Geschwindigkeit gedeutet werden können, mit der sich ein Land auf der Wertschöpfungskette nach oben bewegt.⁸

Zwei Kontrollvariablen gehen in die Produktivitätsmodelle ein: die Veränderungsrate der Beschäftigung zur Erfassung beschäftigungsbedingter Produktivitätsveränderungen (s. Johnson 1995) und der Grad der Weltmarktexponiertheit (die Summe von Exporten und Importen als Anteil des BIP) als Indikator des internationalen Konkurrenzdrucks (Katzenstein 1985). Die Modelle der Lohnstückkosten enthalten drei Kontrollvariablen. Ein Indikator der Restriktivität der Geldpolitik erfasst das Ausmaß, in dem „überhöhte“ Lohnforderungen politisch abgefangen werden (Iversen 1999; Traxler et al. 2001).⁹ Die Arbeitslosenrate kontrolliert das Ausmaß, in dem ein Angebotsüberhang am Arbeitsmarkt die Löhne drückt (Blanchflower/Oswald 1994). Der Grad der Weltmarktexponiertheit wird aus dem oben genannten Grund verwendet. Diese Variable geht auch in das Modell der *export unit values* ein.

Methodisch basieren die Modelle auf einer kombinierten Zeitreihen-Querschnittanalyse mit 20 Fällen über 8 Perioden (bzw. 7 im Fall von autoregressiven Modellen) unter Verwendung der panel-korrigierten Standardfehler (Beck/Katz 1995).¹⁰ Um die im vorliegenden Zusammenhang aufgrund der geringen Variabilität der institutionellen Variablen im Zeitverlauf einzig interessierenden Effekte im Querschnitt zu erfassen und parallele Trends im Zeitverlauf zu eliminieren, wurden alle Daten durch Inklusion von Periodendummies auf den Periodenmittelwert bezogen. Effekte im Zeitverlauf sind somit nur relevant, soweit sie Veränderungen hinsichtlich der relativen Position der einzelnen Länder zueinander sowie die Variation um den Periodenmittelwert betreffen. Aufgrund der Konditionalität, der die zentrale Hypothese – gegengleiche Effekte der Institutionalisierung der betrieblichen Arbeitnehmervertreter in Abhängigkeit von der Tariffähigkeit betrieblicher Akteure – unterliegt, enthält das Modell einen multiplikativen Term. Weiters wurde der Institutionalisierungsindex um den Mittelwert zentriert, um die Interpretation des Interaktionszusammenhanges zu erleichtern und Multikollinearität zu minimieren.

Empirische Befunde

Nach den auf Basis der Unterscheidung zwischen der kostenorientierten und der qualitätsorientierten Wettbewerbsstrategie entwickelten Hypothesen sollte der Koeffizient der Institutionalisierung in den Produktivitätsmodellen positiv sein, da er den

⁸ Für alle drei Indikatoren gilt, dass durch die gesamtwirtschaftliche Aggregation wichtige branchenspezifische Differenzierungen verloren gehen (Aiginger 1997). Für eine ländervergleichende Analyse gesetzlicher Bestimmungen ist dieser Informationsverlust allerdings in Kauf zu nehmen.

⁹ In den zitierten, wie auch in anderen Beiträgen werden interaktive Modelle der Lohnkoordination und der Geldpolitik untersucht. Die in diesem Beitrag analysierte betriebliche Ebene wird von diesem Problem nicht tangiert.

¹⁰ Konkret wurde eine Version des Beck/Katz-Algorithmus verwendet, die fehlende Werte in Datenreihen berücksichtigt. Für Spanien und Portugal fehlen die Werte für 1970-79 bzw. 1970-76. Dies ergibt eine Gesamtzahl der Beobachtungswerte von 155.

Effekt dieser Variable unter der Bedingung anzeigt, dass die Tariffähigkeit auf „0“ gesetzt ist. Dies ist der Fall, wenn auf betrieblicher Ebene keine verbindlichen Lohnvereinbarungen geschlossen werden können. Aufgrund der Zentrierung des Institutionalisiertungsindex zeigt der Koeffizient der Tariffähigkeit den Effekt bei mittlerem Institutionalisiertungsgrad der betrieblichen Arbeitnehmervertretung an. Für diesen Bereich besteht keine explizite theoretische Aussage zur Tariffähigkeit, so dass hier die Erwartung ist, dass kein signifikanter Effekt besteht. Der Einfluss der betrieblichen Tariffähigkeit sollte nach der Hypothese im Fall starker Institutionalisierung negativ und im Fall schwacher Institutionalisierung positiv sein. Dies erfordert eine genauere Analyse des Interaktionsteils des Modells. Der Interaktionsterm selbst sollte negativ sein.

Diese Erwartung wird von keinem der beiden Produktivitätsmodelle bestätigt (s. Tabelle 2, Spalten 1 und 2). Die t-Werte der Koeffizienten sind zu weit von üblichen Standards entfernt, um eine Aussage über das Vorzeichen zu erlauben, und die Diagnosestatistiken zeigen, dass das Modell inklusive der Periodendummies nur etwas über 25% der Variation der Veränderungsraten erklärt und der multiplikative Teil des Modells nicht nur nicht signifikant zur Erklärung der Variation beiträgt, sondern der Determinationskoeffizient aufgrund der Freiheitsgradkorrektur sogar sinkt (negativer Erklärungsbeitrag).¹¹

Aufgrund derselben Logik lässt sich für die Lohnstückkosten erwarten, dass der Koeffizient der Institutionalisierung negativ, jener der Tariffähigkeit nicht determiniert und jener des Interaktionsterms positiv ist. Es zeigt sich, dass diese Hypothese für die

¹¹ Eine sequentielle Analyse periodenspezifischer Querschnittmodelle zeigt, dass zwar in einzelnen Perioden signifikante Effekte nachgewiesen werden können, aber starke Fluktuationen der Vorzeichen im Zeitverlauf zu beobachten sind, die auf einen inkonsistenten Zusammenhang deuten.

Tab. 2. Gesamtwirtschaftliche Leistungseffekte der institutionalisierten betrieblichen Arbeitnehmervertretung, 20 OECD-Länder, 1970-1996

Veränderungsraten der	Produktivität		Lohnstückkosten		Export Unit Value
	nominell 1	real 2	nominell 3	real 4	
Institutionalisierung	-0,33 (0,54)	-0,18 (0,47)	-3,12* (1,88)	0,09 (0,45)	1,99** (1,11)
Tariffähigkeit	-0,12 (0,08)	-0,07 (0,14)	0,69 (0,45)	0,35* (0,20)	0,06 (0,34)
Institutionalisierung × Tariffähigkeit	0,26 (0,81)	0,28 (0,69)	5,53** (2,17)	-0,06 (0,64)	-3,74*** (1,28)
Beschäftigungswachstum	-0,33*** (0,07)	-0,30*** (0,07)	—	—	—
Weltmarktexponiertheit	1,00*** (0,28)	0,94** (0,37)	-0,11 (0,61)	0,17 (0,40)	-0,04 (0,61)
Restriktivität der Geldpolitik	—	—	-3,52*** (1,15)	-0,20 (0,54)	—
Arbeitslosenrate	—	—	-0,13** (0,06)	-0,11*** (0,04)	—
Y _{t-1}	—	—	0,41*** (0,13)	—	0,54*** (0,06)
F-Test	0,26	0,09	3,25**	0,80	2,32**
korrr. Determinationskoeffizient	0,28	0,27	0,73	0,47	0,91
Erklärungsbeitrag	-0,01	-0,01	+0,02	±0,00	±0,00
Anzahl der Beobachtungswerte	152	152	137	155	128

Anmerkungen:

Regressionskoeffizienten mit panel-korrigierten Standardfehlern in Klammer auf Basis eines kombinierten Zeitreihen-Querschnittsmodells mit Periodendummies (nicht ausgewiesen)

*** $\alpha \leq 0,01$; ** $\alpha \leq 0,05$; * $\alpha \leq 0,10$

Produktivität, nominell: Veränderungsrate des Verhältnisses von BIP und Gesamtbeschäftigung für die Gesamtwirtschaft in lokaler Währung, *OECD Economic Outlook*, 1998

Produktivität, real: Veränderungsrate des Verhältnisses von Bruttoinlandsprodukt zum Preis 1990 und Gesamtbeschäftigung für die Gesamtwirtschaft in lokaler Währung, *OECD National Accounts I*, 1998

Lohnstückkosten, nominell: Veränderungsrate des Verhältnisses der Lohnkosten (Gesamtwirtschaft) und BIP in Volumen, *OECD Economic Outlook*, 1998

Lohnstückkosten, real: Differenz der Veränderungsrate der nominellen Lohnkosten und des BIP-Deflators, *OECD Economic Outlook*, 1998

Export Unit Value: Veränderungsrate des gesamtwirtschaftlichen Einheitswertes der Exporte ausgedrückt als Exportwert/Exportvolumen, *IMF International Financial Statistics Yearbook*, 1997 (in Belgien, Österreich, Portugal und der Schweiz fehlen einzelne Perioden)

Institutionalisierung: Institutionalisierung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung, siehe Tabelle 1

Tariffähigkeit: Tariffähigkeit der betrieblichen Arbeitsbeziehungen, siehe Tabelle 1

Institutionalisierung × Tariffähigkeit: Interaktiver Term (siehe Tabelle 3)

Beschäftigungswachstum: Veränderungsrate der Gesamtbeschäftigung als Anteil der Bevölkerung 15-64, *OECD Labor*

Force Statistics, 1997

Weltmarktexponiertheit: Importe + Exporte als Anteil des BIP, *OECD National Accounts I*, 1998

Restriktivität der Geldpolitik: Abweichung der Wachstumsrate der Geldmenge M1 vom Periodenmittelwert der inkludierten Länder, standardisiert mittels Division durch den Maximalwert, zentriert und mit -1 multipliziert. Positive Werte zeigen eine restriktivere Geldpolitik als der Länderdurchschnitt an, negative Werte eine stärker akkomodierende Geldpolitik, *IMF International Financial Statistics Yearbook*, 1997

Arbeitslosenrate: Arbeitslosenrate nach nationaler Definition, *OECD Economic Outlook*, 1998

Y_{t-1}: Abhängige Variable der Vorperiode. Diese Variable wurde inkludiert, wenn Autokorrelationstests (Durbin-Watson-Statistik, Durbin's M) eine autoregressive Spezifikation nahe legten

F-Test: Test auf Exklusion der drei institutionellen Variablen

korrr. Determinationskoeffizient: Determinationskoeffizient (R²) mit Freiheitsgradkorrektur

Erklärungsbeitrag: Differenz der korrigierten Determinationskoeffizienten des Modells mit und ohne institutionellen Variablen

Anzahl der Beobachtungswerte: 20 Länder × 8 Perioden, abzüglich fehlende oder entfallene Werte

nominellen Lohnstückkosten bestätigt wird, aber nicht für die reale Variante (s. Tabelle 2, Spalten 3 und 4). Auch die Diagnostiken deuten darauf hin, dass der institutionelle Teil des Modells der nominellen Lohnstückkosten einen Erklärungsbeitrag leistet. Allerdings ist dieser mit einem Zugewinn von 2% erklärter Varianz eher gering.¹² Schließlich entsprechen die Ergebnisse im Modell der *export unit values* den – mit jenen der Produktivitätsmodelle identischen – Erwartungen, tragen allerdings zwar auch signifikant, aber nur wenig zur erklärten Varianz bei.¹³

Angeichts der Tatsache, dass nur die Modelle der nominellen Lohnstückkosten und der *export unit values* den statistischen Kriterien ausreichend Genüge tun, wird die weitere Detailanalyse auf diese Modelle beschränkt. Tabelle 3 zeigt die wechselseitige Abhängigkeit der beiden institutionellen Variablen für beide Indikatoren. In der äußerst rechten Spalte und in den letzten zwei Zeilen jedes Panels sind die Werte eingetragen, die die Koeffizienten der einen Variablen bei verschiedenen Werten der anderen Variablen annehmen. Deutlich zu erkennen ist die Umkehrung des Effektes der Institutionalisierung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung bei Wechsel der betrieblichen Tariffähigkeit. Ebenso zeigt sich der graduelle Wechsel von einem lohnstückkosten-senkenden bzw. exportwertsteigernden Effekt der betrieblichen Tariffähigkeit bei schwacher Institutionalisierung zu einem leistungssteigernden Effekt auf das Wachstum der Lohnstückkosten bzw. bremsenden Effekt auf das Wachstum der Exportwerte bei starker Institutionalisierung. Beachtenswert ist insbesondere der Befund, dass der beschleunigende Effekt einer institutionalisierten betrieblichen Arbeitnehmervertretung nur bei Fehlen der Lohnverhandlungsautonomie auf Betriebsebene signifikant ist. Die restlichen Einträge sind die geschätzten Abweichungen der Veränderungsraten der nominellen Lohnstückkosten bzw. der *export unit values* von der Referenzkombination (mittlere Institutionalisierung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung bei Nichterlaubnis betrieblicher Tarifverhandlungen) für die durch Spalten- und Zeilentitel definierten Kombinationen der institutionellen Faktoren. Die Hypothesen hinsichtlich der nominellen Lohnstückkosten und der *export unit values* werden somit trotz des relativ geringen Erklärungsbeitrags zum Gesamtmodell recht eindrücklich bestätigt, wenn die geschätzten Werte der Koeffizienten betrachtet werden.

¹² Ein solcher Wert ist allerdings durchaus üblich bei dieser Art von Analysen. Zu beachten ist weiters, dass die Signifikanz der Befunde für den institutionellen Teil des Modells etwas abnimmt und im Fall der Institutionalisierungsvariablen das 10%-Niveau knapp verfehlt, wenn die Kontrollvariablen entfernt werden. Die Kontrolle des Zusammenhangs durch sequentielle Analyse der periodenspezifischen Querschnittmodelle zeigt, dass der Koeffizient des Institutionalisierungsindex im Zeitverlauf konsistent negativ ist, während die anderen zwei Elemente des multiplikativen Teils etwas schwanken. Dies bedeutet, dass der Haupteffekt zwar konsistent ist, aber der konditionale Effekt in der Detailanalyse nicht ganz so stabil ist. Die kleine Fallzahl bei den Querschnittregressionen relativiert diesen Befund allerdings.

¹³ Die Vorzeichen der Koeffizienten in Querschnittsmodellen der *export unit values* sind im Zeitverlauf etwas weniger stabil als jene des nominellen Lohnstückkostenmodells, bestätigen den Befund aber in den meisten Perioden.

Tab. 3. Konditionale Effekte der institutionalisierten betrieblichen Arbeitnehmervertretung auf die nominellen Lohnstückkosten, 20 OECD-Länder, 1970-1996

(a) Lohnstückkosten						
	Institutionalisierung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung					Koeffizient
	sehr schwach	schwach	mittel	stark	sehr stark	
Tariffähigkeit nein	1,68	0,84	0,00	-0,84	-1,68	-3,12* (1,88)
ja	-0,62	0,04	0,69	1,34	1,99	2,41** (1,12)
Koeffizient	-2,30* (1,24)	-0,81 (0,73)	0,69 (0,45)	2,18*** (0,75)	3,67*** (1,27)	
(b) Export Unit Value						
	Institutionalisierung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung					Koeffizient
	sehr schwach	schwach	mittel	stark	sehr stark	
Tariffähigkeit nein	-1,08	-0,54	0,00	0,54	1,08	1,99** (1,11)
ja	1,00	0,53	0,06	-0,41	-0,88	-1,74 (1,61)
Koeffizient	2,08** (0,90)	1,07* (0,58)	0,06 (0,34)	-0,95** (0,36)	-1,96*** (0,62)	

Anmerkungen:

Die Einträge in der Randspalte und -zeile sind die Koeffizienten der zwei Variablen bei den angegebenen Werten der jeweils anderen Variable, auf Basis der Modelle 3 und 5 aus Tabelle 2.

Die restlichen Einträge sind die geschätzten Abweichungen der Wachstumsraten der nominellen Lohnstückkosten der durch Spaltentitel und Zeilentitel definierten Kombination der institutionellen Faktoren von der Referenzkombination (mittlere Institutionalisierung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung bei Nichterlaubnis betrieblicher Tarifverhandlungen). Die Abstufungen der Institutionalisierung entsprechen -2, -1, +1 und +2 Standardabweichungen sowie dem Mittelwert.

Interpretation: Die Bedeutung der Konsistenz betrieblicher Arbeitsbeziehungen

Aus der Perspektive der qualitativen Wettbewerbsfähigkeit sind die Ergebnisse hinsichtlich der Produktivitätsentwicklung eher enttäuschend. Es lässt sich kein systematischer gesamtwirtschaftlich aggregierter Produktivitätsvorteil der institutionalisierten betrieblichen Arbeitnehmervertretung nachweisen. Dieses Ergebnis deckt sich mit früheren Befunden aus quantitativ vergleichenden Studien auf der Makroebene (z. B. Crafts 1992; Kenworthy 1995).¹⁴ Die Präzisierung des Indikators hat somit nicht zu einer Erhöhung der Erklärungskraft des Konzeptes in dieser Hinsicht geführt.

Sehr wohl aber konnte ein Einfluss auf die Lohnstückkosten und die *export unit values* festgestellt werden. Das Modell der Lohnstückkosten zeigt, dass mit zuneh-

¹⁴ Ökonometrische Studien, die sektorale oder betriebliche Indikatoren der Produktivität und der Unternehmensleistung untersuchen, deuten nahezu einhellig darauf hin, dass auch auf diesen Aggregationsebenen kein Zusammenhang festzustellen ist (s. die Übersicht bei Frick/Sadowski 1995: 77-80). Es ist daher zu vermuten, dass der Zusammenhang komplexer ist. Dies kann an dieser Stelle nicht näher diskutiert werden.

mender Institutionalisierung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung die Wachstumsraten der nominellen Lohnstückkosten im Fall des Fehlens eines betrieblichen Lohnverhandlungsmandats signifikant sinken und im Fall betrieblicher Lohnverhandlungen signifikant steigen. Das heißt, in jenen Systemen, die der betrieblichen Arbeitnehmervertretung sowohl Mitspracherechte als auch die Lohnverhandlungskompetenz zuerkennen, bekommen die Lohnstückkosten den stärksten Auftrieb. Aber auch jene Systeme, in denen kooperationsfördernde betriebliche Arrangements fehlen und die Betriebsebene kein Lohnverhandlungsmandat hat, haben einen stärkeren Auftrieb der Lohnstückkosten. Bei den *export unit values* erweist sich eine stark institutionalisierte betriebliche Arbeitnehmervertretung ohne Lohnverhandlungsmandat als besonders erfolgreiche Kombination.

Dies deutet auf die große Bedeutung in sich konsistenter Systeme der betrieblichen Arbeitsbeziehungen für die Optimierung der gesamtwirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit: Wenn eine kostenorientierte Strategie unter Ausschaltung kooperativer betrieblicher Arbeitsbeziehungen verfolgt wird, dann muss gesichert sein, dass sie gewerkschaftlich nicht unterlaufen wird. Wenn eine qualitätsorientierte Strategie auf Basis betrieblicher Kooperation verfolgt wird, dann ist es wichtig, die Lohnverhandlungskompetenz aus den Händen der betrieblichen Akteure zu nehmen, um zu verhindern, dass die betriebliche Kooperation durch Verteilungskonflikte unterhöhlt wird. Es ist allerdings weniger die Produktivität, die hierdurch beeinflusst wird, als die Dimension der Stückkosten: In einem erfolgreichen „neoliberalen“ Modell sind die Lohnstückkosten geringer, weil den Arbeitnehmern das Potential fehlt, Lohnerhöhungen über dem Produktivitätswachstum durchzusetzen. In einem erfolgreichen „kooperativen“ Modell sind sie geringer, weil das überbetriebliche Tarifsysteem eine stärkere Orientierung auf die gesamtwirtschaftliche Leistungsfähigkeit zulässt. Dies ist dann der Fall, wenn entweder eine explizite oder eine implizite gesamtwirtschaftliche Koordination der gewerkschaftlichen Tarifpolitik erfolgt (Traxler/Kittel 2000). Zugleich fördert diese Konstellation den Aufstieg in der Wertschöpfungskette. Dieses Ergebnis deutet auf die überragende Bedeutung nicht nur konsistenter betrieblicher Systeme der Arbeitsbeziehungen, sondern auch der vertikalen Einbindung betrieblicher Arbeitsbeziehungen in ein „artikulierte“ Tarifsysteem (s. Crouch 1993: 54-55), das durch die Einschränkung der autonomen Handlungsfähigkeit von Betriebsgewerkschaften das Leistungspotential der betrieblichen Kooperation freimacht für eine hohe gesamtwirtschaftliche Leistungsfähigkeit „korporatistischer“ Systeme.

Der Effekt auf die Lohnstückkosten bezieht sich allerdings lediglich auf das Wachstum der nominellen Variante, nicht jedoch auf die reale Entwicklungsdynamik. Dies ist plausibel, weil die Akteure auf der betrieblichen Ebene nur die nominellen Löhne verhandeln können. Hieraus ist zu schließen, dass durch Anpassung des Preisauftriebs an die Kostenentwicklung die durch die institutionelle Konstellation generierten Unterschiede wieder ausgeglichen werden.

Resümee

Die Analyse hat gezeigt, dass die Institutionalisierung einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung durchaus positive Effekte auf die Umsetzung einer „qualitätsorientierten“ Wettbewerbsstrategie hat. Von jenen drei Dimensionen, die hier betrachtet wurden, konnte ein Zusammenhang durch die international vergleichende Analyse an Hand von 20 OECD-Ländern über die Periode 1970-1996 nur für die Produktivitätsentwicklung nicht nachgewiesen werden. Sehr wohl aber fördern Foren kooperativer Arbeitsbeziehungen auf Betriebsebene, die vom Verteilungskonflikt entlastet sind, im gesamtwirtschaftlichen Aggregat ein rascheres Wachstum der *export unit values* bei gleichzeitiger Zurückhaltung des Auftriebs der Lohnstückkosten. Gibt es keine solche Foren, so dominiert der grundsätzliche Interessengegensatz die Arbeitsbeziehungen und der Verteilungskonflikt hemmt die *upgrading*-Strategie.

Hieraus ist zu schließen, dass der leistungsfördernde Effekt innerbetrieblicher Demokratie sehr wesentlich von ihren institutionellen Rahmenbedingungen abhängt. Vor allem ist es wichtig, dass der Verteilungskonflikt durch Verlagerung auf die sektorale oder gesamtwirtschaftliche Ebene verallgemeinert wird, um die Konzentration der innerbetrieblichen Arbeitsbeziehungen auf Fragen der Leistungssteigerung zu erleichtern.

Literatur

- Aiginger, Karl (1997). The Use of Unit Values to Discriminate Between Price and Quality Competition. In: Cambridge Journal of Economics, 21: 571-592.
- Beck, N./Katz, J. (1995): What to do (and not to do) with Time-Series Cross-Section Data. In: American Political Science Review, 89: 634-647.
- Blanchflower, D. G./Oswald, A. J. (1994): The Wage Curve. Cambridge.
- Bruno, M./Sachs, J. D. (1985): Economics of Worldwide Stagflation. Cambridge.
- Calmfors, L./Driffill, J. (1988): Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. In: Economic Policy 6: 13-61.
- Cameron, D. (1984): Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interests in Advanced Capitalist Countries. In: Goldthorpe, J. H. (Hg.): Order and Conflict in Contemporary Capitalism: Studies in the Political Economy of Western European Nations. Oxford: 143-178.
- Crafts, N. (1992): Productivity Growth Reconsidered. In: Economic Policy, 7: 389-426.
- Crouch, C. (1993): Industrial Relations and European State Traditions. Oxford.
- Crouch, C. (1995). Organized Interests as Resources or as Constraints: Rival Logics of Vocational Training Policy. In: Crouch, C./Traxler, F. (Hg.): Organized Industrial Relations in Europe: What Future? Aldershot: 287-308.
- Ebbinghaus, B./Visser, J. (1999): When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995. In: European Sociological Review, 15: 135-158.
- Etzioni, A. (1988): The Moral Dimension: Toward a New Economics. New York.
- Fluder, R./Holz-Hart, B. (1998): Switzerland: Still as Smooth as Clockwork? In: Ferner, A./Hyman, R. (Hg.): Changing Industrial Relations in Europe. Oxford: 262-282.
- Freeman, R. B./Lazear, E. B. (1995): An Economic Analysis of Works Councils. In: Rogers, J./Streeck, W. (Hg.): Works Councils. Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations. Chicago: 27-50.

- Frick, B./Sadowski, D. (1995): Works Councils, Unions, and Firm Performance. In: Buttler, F. et al. (Hg.): Institutional Frameworks and Labor Market Performance. Comparative Views on the U.S. and German Economies. London: 46-81.
- Iversen, T. (1999): Contested Economic Institutions: The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies. Cambridge.
- Johnson, K. H. (1995): Productivity and Unemployment: Review of the Evidence. In: OECD, The OECD Jobs Study. Investment, Productivity and Employment. Paris: 37-62.
- Katzenstein, P. J. (1985): Small States in World Markets: Industrial Policy in Europe. Ithaca.
- Kenworthy, L. (1995): In Search of National Economic Success. Balancing Competition and Cooperation. London.
- Kjellberg, A. (1998): Sweden: Restoring the Model? In: Ferner, A./Hyman, R. (Hg.): Changing Industrial Relations in Europe. Oxford: 74-117.
- Layard, R./Nickell, S./Jackman, R. (1991): Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market. Oxford.
- Offe, C./Wiesenthal, H. (1980): Two Logics of Collective Action. Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form. In: Political Power and Social Theory, 1: 67-115.
- Rapkin, D. P./Strand, J. R. (1996): Is International Competitiveness a Meaningful Concept? In: Goddard, C. R./Passé-Smith, J. T./Conklin, J. G (Hg.): International Political Economy. State-Market Relations in the Changing Global Order. Boulder: 109-129.
- Rogers, J./Streeck, W. (1994): Workplace Representation Overseas: The Works Council Story. In: Freeman, R. B. (Hg.): Working under Different Rules. New York: 97-156.
- Sengenberger, W. (1992): Intensified Competition, Industrial Restructuring and Industrial Relations. In: International Labour Review, 131: 139-154.
- Siebert, H. (1997): Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe. In: Journal of Economic Perspectives, 11: 37-54.
- Soskice, D. (1990): Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries. In: Oxford Review of Economic Policy, 6: 36-61.
- Storper, M./Walker, R. (1989): The Capitalist Imperative. Territory, Technology, and Industrial Growth. Oxford.
- Streeck, W. (1992): Social Institutions and Economic Performance. Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Countries. London.
- Traxler, F. (1998): Der Staat in den Arbeitsbeziehungen. Entwicklungstendenzen und ökonomische Effekte im internationalen Vergleich. In: Politische Vierteljahresschrift, 39: 235-260.
- Traxler, F. (1996): Sozialpartnerschaft am Scheideweg: Zwischen korporatistischer Kontinuität und neoliberalen Umbruch. In: Wirtschaft und Gesellschaft 22: 13-33.
- Traxler, F./Blaschke, S./Kittel, B. (2001): National Labour Relations in Internationalized Markets. A Cross-National Analysis of Institutional Patterns, Change and Performance. Oxford: im Erscheinen.
- Traxler, F./Kittel, B. (2000): The Bargaining System and Performance: A Comparison of 18 OECD Countries. In: Comparative Political Studies, 36: im Erscheinen.
- Turner, L. (1991): Democracy at Work. Changing World Markets and the Future of Labour Unions, Ithaca/London: Cornell UP.
- Windolf, P. (1989): Productivity Coalitions and the Future of European Corporatism. In: Industrial Relations, 28: 1-20.